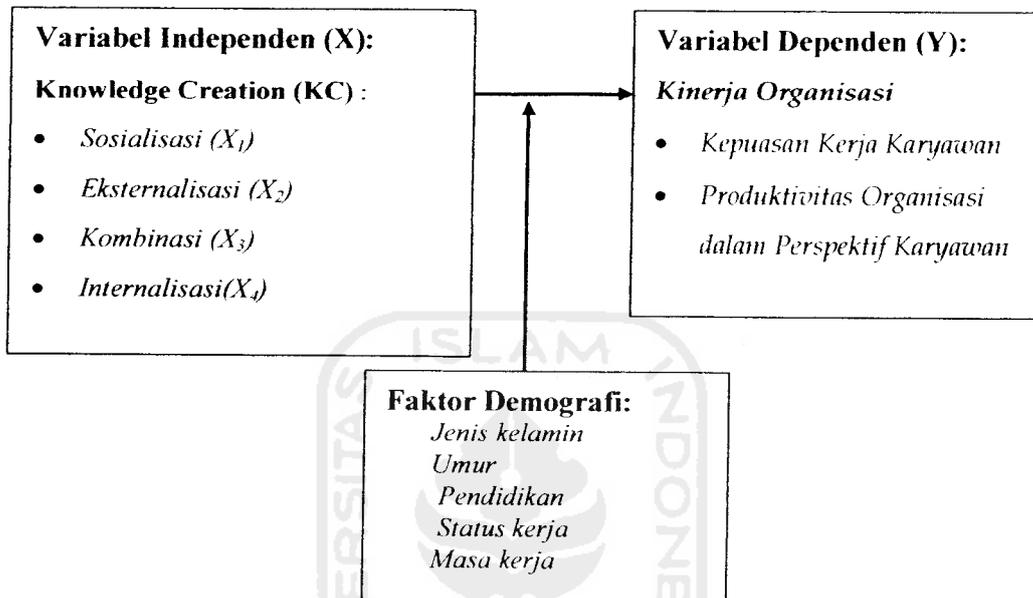


BAB III
METODE PENELITIAN

3.1 Kerangka Pikir Penelitian



Gambar 3.1 Kerangka Pikir Penelitian
Pengaruh Unsur-unsur Pembentuk *Knowledge Creation* Terhadap Kinerja
Organisasi di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.

3.2 Lokasi Penelitian

Fakultas Ekonomi UII Depok. Sleman, Yogyakarta 55383

Telp. 881546, 883087 Fax. 882589

Email :

3.3 Profil Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia

Universitas Islam Indonesia didirikan pada tanggal 27 Rajab 1364 H atau bertepatan dengan 8 Juli 1945 (40 hari sebelum Proklamasi Kemerdekaan Negara Republik Indonesia), dengan nama Sekolah Tinggi Islam (STI) di Jakarta. Pada tanggal 27 Rajab (4 Juni 1948) Universitas Islam Indonesia atau universitas Islam merupakan wajah baru STI dan telah resmi beroperasi sejak tiga tahun sebelumnya di Negara Republik Indonesia.

UII kini 60 tahun, terdapat 29.000 mahasiswa dan didukung oleh 700 pegawai, baik pegawai edukatif maupun pegawai Administratif dan UII memiliki 4 program jenjang D3, 21 program jenjang S1, 4 Program jenjang S2 dan 2 program jenjang S3. kampus UII terbagi atas lima lokasi.

Kampus Terpadu terletak di Jalan Kaliurang Km 14.5 Yogyakarta. Dilokasi ini terdapat 7 gedung fakultas. Fakultas Teknik Sipil dan Perencanaan Teknik terdiri atas 3 jurusan yaitu Teknik Sipil, Arsitektur, Teknik Lingkungan. Fakultas Teknologi Industri terdiri atas Teknik manajemen Industri, Teknik kimia, Teknik Informatika, Teknik Elektro, Teknik Mesin. Fakultas MIPA Terdiri atas Farmasi, Statistika, Kimia. Fakultas Psikologi terdiri dari jurusan psikologi. Fakultas Kedokteran terdiri dari jurusan kedokteran. Fakultas Ilmu Sosial dan budaya terdiri dari Ilmu Komunikasi. Fakultas Ilmu Agama terdiri atas Jurusan Syari'ah, tarbiyah dan Ekonomi Islam.

Kampus Condong Catur Depok, Sleman, Yogyakarta. Dilokasi ini terdapat kampus fakultas Ekonomi yang terdiri dari tiga jurusan yaitu Manajemen, Akuntansi, Ekonomi Pembangunan.

Kampus Tamansiswa. Jalan Tamansiswa No. 158 Yogyakarta. Dilokasi ini terdapat Fakultas Hukum dengan jurusan Hukum. Sama seperti Ekonomi. fakultas hukum juga Magister Ilmu Hukum dan Program doktor Ilmu Ekonomi.

UII juga didukung berbagai sumber daya Universitas. Sumber daya tersebut adalah Biro Administrasi Akademik dan Kemahasiswaan, Biro Administrasi Keuangan, Biro Administrasi Umum, Biro Pengembangan Sumber Daya Manusia, Lembaga Konsultasi dan Bantuan Hukum, Lembaga Penelitian, Lembaga Pengabdian pada Masyarakat, Lembaga Pembinaan dan Pengembangan Agama Islam, Badan Kendali Mutu, Badan Pengelola Masjid, Pusat Bahasa, Pusat Sistem Informasi, Pusat Outbound, Pusat Perpustakaan, PPBANSOSKES, Pusat HAM, Pusat Studi Islam, Alumni Career center.

Di UII, Fakultas Ekonomi (FE) merupakan fakultas yang paling tua didirikan bersamaan dengan berdirinya UII. FE UII menyelenggarakan berbagai program studi mulai dari program Diploma III, Program profesi, Program strata 1, Program Strata 2 dan program strata 3. FE UII juga banyak meluncurkan produk inovasi unggulan dan menjadi pionir baik dilingkungan UII maupun dikalangan perguruan tinggi swasta di Yogyakarta. Bahkan sering menjadi rujukan belajar bagi perguruan tinggi negeri maupun swasta kota-kota lain. Salah satunya adalah program Magister Manajemen FE UII yang merupakan program strata 2 yang awal di lingkungan perguruan tinggi swasta di Yogyakarta. Demikian halnya dengan program Doktor Ilmu Ekonomi, menjadi produk unggulan FE UII yang juga merupakan program pionir. Pembukaan Program

Internasional di FE juga merupakan program unggulan sekaligus pionir diantara program internasional Perguruan tinggi, baik di Yogyakarta, maupun Indonesia.

Satu keunggulan FE UII adalah kompetensi lulusan. Kompetensi di bentuk melalui mata kuliah dengan pemberian muatan teknologi, muatan kesejarahan dan muatan globalisasi dan muatan keislaman. Keunggulan lain FE UII adalah adanya mata kuliah yang kandungannya sangat spesifik dan khas, contoh, di jurusan manajemen ada empat konsentrasi studi yang lengkap; yakni Manajemen Sumber Daya Manusia, Manajemen Pemasaran, Manajemen Keuangan dan Manajemen Operasional. Pada konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia ditawarkan mata kuliah yang mengandung keahlian khusus yakni Manajemen Kompensasi, Manajemen Motivasi, sementara di Konsentrasi Pemasaran ada Pemasaran Jasa, dan Manajemen retail.

Berbagai jenis pelayanan ditawarkan Jurusan kepada mahasiswa. Seperti studi mandiri. Kesempatan belajar bagi dosen, untuk menempuh studi lanjut S2 dan S3 juga terbuka. Dalam kerangka manajemen organisasi, langkah-langkah ini menjadi masukan (*Input*) penting bagi optimalnya proses, yang menghasilkan keluaran (*outcome*) jangka panjang bagi pihak-pihak yang terkait dengan organisasi (*stakeholder*) FE UII.

3.4 Identifikasi Variabel Penelitian

Ada empat variabel X yang diteliti dalam penelitian ini, yaitu: *Socialization (X₁)*, *Eksternalization (X₂)*, *Combination(X₃)* dan *Internalization (X₄)*. Juga satu Variabel Dependen Y, yakni Kinerja Organisasi

3.4.1 Knowledge Creation

Perubahan *tacit knowledge* ke dalam *explicit knowledge* sehingga menghasilkan *knowledge* baru yang menunjang individu dalam melaksanakan pekerjaannya (Nonaka & Takeuchi, 1995). Interaksi antara *tacit* dan *explicit knowledge* menghasilkan *knowledge* baru melalui proses *knowledge creation* :

a. Sosialisasi

Socialization (sosialisasi) adalah proses berbagi pengalaman dan dengan cara tersebut menciptakan pengetahuan implisit, seperti model mental dan ketrampilan teknis

parameter :

- Ada kesempatan berbagi pengetahuan dari penugasan pendidikan formal.
- Ada kesempatan berbagi pengalaman dari penugasan pendidikan nonformal.
- Ada kesempatan berbagi pengetahuan dari pendidikan formal
- Ada kesempatan berbagi pengetahuan dari pendidikan nonformal
- Ada kesempatan berbagi pengetahuan antar anggota organisasi
- Ada kesempatan berbagi pengalaman antar anggota organisasi

b. Eksternalisasi

Externalization (eksternalisasi) adalah proses mengartikulasikan pengetahuan implisit menjadi konsep yang eksplisit, seperti dalam bentuk metafora, analogi, konsep, hipotesis atau model.

Parameter :

- Ada pertemuan untuk menyampaikan pengetahuan secara lisan dari pendidikan formal
- Ada pertemuan untuk menyampaikan pengalaman secara lisan dari pendidikan formal
- Ada pertemuan untuk menyampaikan pengetahuan secara lisan dari pendidikan nonformal
- Ada pertemuan untuk menyampaikan pengalaman secara lisan dari pendidikan nonformal
- Ada pertemuan menyampaikan pengetahuan antar anggota organisasi secara lisan
- Ada pertemuan berbagi pengalaman anggota organisasi secara lisan

c. Kombinasi

Combination (kombinasi) yaitu proses menyistematisasi suatu konsep menjadi sistem pengetahuan individu; individu menukarkan dan mengkombinasikan pengetahuan melalui berbagai media berupa dokumen, pertemuan, pembicaraan, telpon atau jaringan komunikasi terkomputerisasi.

Parameter :

- Ada pertemuan untuk menyampaikan pengetahuan secara tertulis yang diperoleh dari pendidikan formal
- Ada pertemuan untuk menyampaikan pengalaman secara tertulis yang diperoleh dari pendidikan formal

- Ada pertemuan untuk menyampaikan pengetahuan secara tertulis yang diperoleh dari pendidikan nonformal
- Ada pertemuan untuk menyampaikan pengalaman secara tertulis yang diperoleh dari pendidikan nonformal
- Ada pertemuan untuk menyampaikan pengetahuan antar anggota organisasi secara tertulis
- Ada pertemuan untuk menyampaikan pengalaman antar anggota organisasi secara tertulis

d. Internalisasi

Internalization (internalisasi) adalah proses simbolisasi dari pengetahuan eksplisit menjadi pengetahuan implisit, dilakukan dengan “*learning by doing*”.

Parameter :

- Ada kesempatan mempraktekkan pengetahuan yang diperoleh dari penugasan pendidikan formal
- Ada kesempatan mempraktekkan pengalaman yang diperoleh dari penugasan pendidikan formal
- Ada kesempatan mempraktekkan pengetahuan yang diperoleh dari penugasan pendidikan nonformal
- Ada kesempatan mempraktekkan pengalaman yang diperoleh dari penugasan pendidikan nonformal
- Ada kesempatan untuk mempraktekkan pengetahuan yang dimiliki anggota organisasi

- Ada kesempatan untuk mempraktekkan pengalaman yang dimiliki anggota organisasi

3.4.2 Kinerja Organisasi

a. Kepuasan Kerja Karyawan

Kepuasan kerja merupakan perasaan, persepsi atau cara pandang karyawan yang bersifat positif mengenai pekerjaannya. Kepuasan kerja ditentukan oleh banyak faktor, dan berbeda-beda untuk tiap-tiap individu. Seorang karyawan yang merasa apa yang diharapkannya dalam pekerjaannya sudah sesuai dengan apa yang diterimanya akan cenderung merasa puas terhadap pekerjaannya, atau sering dikenal dengan kepuasan kerja (*Job Satisfaction*). Semakin tinggi kepuasan kerja seorang karyawan maka semakin besar juga kemungkinan dia akan memiliki kinerja dan prestasi yang tinggi juga. Selain itu kepuasan kerja seseorang juga berkaitan dengan apa yang menjadi motivasi kerja individu tersebut, bila apa yang menjadi motivasi seorang karyawan tersebut telah terpenuhi. Adapun indikator dari adanya kepuasan kerja karyawan, diantaranya adalah:

1. Gaya supervisi atau kepemimpinan

Supervisi berkaitan dengan pola-pola pengarahan serta sistem pengawasan kerja yang dilakukan oleh supervisor (penyelia) atau atasan seorang karyawan. gaya supervisi sangat menentukan tingkat kepuasan kerja seorang karyawan.

- Pimpinan memberikan kesempatan untuk dapat mengembangkan karir.
 - Pimpinan memberikan dukungan untuk dapat mengembangkan karir
 - Menyukai adanya supervisi teratur dari atasan.
 - Menyukai adanya supervisi yang terbuka.
2. Minat intrinsik karyawan terhadap pekerjaannya.

Minat intrinsik berkaitan dengan minat terdalam dari seorang individu, minat intrinsik ini tentu saja sangat erat hubungannya dengan motivasi kerja seorang karyawan. Minat intrinsik menunjukkan motivasi seseorang yang tercermin dalam perilakunya ditempat kerja.

- Selalu mendapatkan pengalaman dalam menjalankan pekerjaan.
 - Menyukai pekerjaan, karena sesuai dengan latar belakang pendidikan.
 - Bangga bisa bekerja pada posisi kerja serta organisasi yang sekarang.
3. Jumlah tantangan atau perubahan.
- Tantangan dan perubahan menjadi salah satu sumber motivasi seorang karyawan, dimana tantangan dan perubahan dalam pekerjaan akan menjadi faktor utama yang dapat memotivatir seorang karyawan dalam bekerja, pada saat berbagai *financial reward* sudah merupakan hal yang memang sewajarnya diterima seorang karyawan dalam bekerja.
- Pekerjaan penuh dengan tantangan yang tak terduga sebelumnya.
 - Perubahan yang dinamis dari lingkungan kerja dan kondisi kerja membuat selalu bersemangat.

4. Keterpaduan kelompok kerja.

Kohesivitas atau keterpaduan juga dapat menjadi faktor yang mendorong terciptanya kepuasan kerja seorang karyawan. Dimana dari keterpaduan tersebut maka biasanya karyawan akan menjadi lebih bersemangat dalam bekerja, yang hasil akhirnya adalah kepuasan kerja.

- Teman sekantor membuat selalu bersemangat dalam bekerja.
- Teman sekantor sering membantu pada saat dibutuhkan.

5. Beban kerja dan tekanan.

Beban kerja dan tekanan yang dihadapi oleh seorang karyawan tentu saja sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja seseorang. Beban kerja dan tekanan yang terlalu besar akan menurunkan kepuasan kerja begitu juga sebaliknya apabila beban kerja serta tekanan yang terlalu kecil kadangkala juga dapat menurunkan kepuasan kerja, untuk itulah beban kerja dan tekanan harus dikelola dengan sebaik mungkin.

- Puas dengan jumlah tugas dan pekerjaan sekarang.
- Tugas dan pekerjaan yang dibebankan perusahaan tidak terlalu berat dan tidak terlalu ringan.
- Cukup puas apabila dapat selalu menyelesaikan tugas yang dibebankan oleh perusahaan.

6. Martabat atau status pekerjaan yang dikaitkan dengan jenis status yang lain.

Martabat atau status pekerjaan seseorang sangat erat hubungannya dengan jenis status-status yang lain diluar tempat kerja seseorang yang

bersangkutan. Dimana pekerjaan seseorang kadangkala akan dijadikan sebagai salah satu sumber status ditempat tinggal seseorang yang bersangkutan.

- Dengan posisi kerja sekarang ini, merasa terhormat dilingkungan tempat tinggal.
- Jenis pekerjaan ini membuat saya merasa memiliki status sosial yang tinggi.

7. Jenis tingkat imbalan kerja.

Jenis tingkat imbalan kerja yang diterima oleh karyawan suatu perusahaan, dimana jenis-jenis *reward* baik yang finansial ataupun non-finansial akan sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja seorang karyawan.

- Puas dengan segala sistem *reward* yang telah diberikan perusahaan.
- Gaji yang terima lebih tinggi daripada diperusahaan lain pada posisi yang sama.

8. Partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan.

Seperti kita ketahui bersama, bahwa partisipasi merupakan salah satu cara agar segala sesuatu dapat diterima bersama-sama, demikian juga dalam pembuatan keputusan yang berkaitan dengan kebijakan-kebijakan perusahaan. Dimana semakin patisipatif suatu keputusan yang diambil, maka akan semakin meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang bersangkutan.

- Tanpa memandang status dan kedudukan karyawan, pimpinan selalu mengajak dalam proses pengambilan keputusan perusahaan.
- Merasa dihargai dalam bekerja, karena selalu dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan perusahaan.

b. Produktivitas Organisasi Dalam Perspektif Karyawan

Parameter :

1. Kuantitas : hal yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas reguler yang telah

menjadi tugas rutin

- Jam Kerja Rutin
- Jam kerja tambahan absensi
- Tingkat kehadiran karyawan
- Kedisiplinan karyawan
- Kemampuan kerja cepat sesuai standar
- Ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan

2. Kualitas : Hal yang berkaitan dengan bagaimana penguasaan keterampilan, kecepatan dalam bekerja, keterampilan dalam kerja.

- Adanya kemampuan teknik
- Keterampilan yang berhubungan dengan pekerjaan
- Pengalaman kerja
- Pengetahuan dalam menguasai pekerjaan
- Pemahaman dalam pelaksanaan pekerjaan
- Kemampuan dalam kerja

- Tingkat kerapihan yang tinggi
- Kehandalan karyawan

3.5 Identifikasi Responden

3.5.1 Variabel Demografi Responden

Sondang P. Siagian (2004 : 81) mengemukakan bahwa seseorang manajer dapat menerapkan teori motivasi yang tepat dalam menggerakkan para bawahannya merupakan hal yang teramat penting baginya untuk mengenal para anak buahnya. Semakin mendalam semakin baik salah satunya adalah memahami karakteristik demografinya

1. Jenis kelamin

Seorang karyawan biasanya lebih bekerja keras karena mereka sebagai kepala keluarga sedangkan karyawan biasanya dikaitkan dengan rasa tanggung jawab sebagai ibu rumah tangga sehingga mereka diharuskan mendahulukan pengurusan rumah tangga dari pada manajer karier. Dengan demikian sebaiknya jenis kelamin para pekerja mendapat perhatian secara wajar dan perlakuan terhadap mereka pun dapat disesuaikan sedemikian rupa sehingga mereka menjadi anggota organisasi yang bertanggung jawab.

2. Usia

Mengetahui usia bawahan adalah sangat penting karena usia mempunyai kaitan yang erat dengan berbagai segi kehidupan organisasional. Misalnya kaitan umur dengan tingkat kedewasaan seseorang, maksudnya adalah kedewasaan teknis dalam arti keterampilan melaksanakan tugas maupun kedewasaan psikologis.

3. Status kerja

Status kedudukan seseorang menyukai tugas dan tanggung jawab yang di embannya, dengan adanya perbedaan tersebut nantinya akan terjadi saling dukung antara status yang satu dengan yang lainnya, sehingga target kerja yang telah ditetapkan dapat tercapai.

4. Pendidikan

Tingkat pendidikan yang tidak sesuai dengan jenis pekerjaan yang dihadapi dapat menimbulkan ketidakpuasan dimana secara tidak langsung akan mempengaruhi prestasi kerja.

5. Masa kerja

Masa kerja seseorang dalam organisasi itu dapat menjadi salah satu indikator tentang kecenderungan para pekerja dalam berbagai segi kehidupan organisasi.

3.5.2 Parameter Dari Karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin

- a. Pria
- b. Wanita

2. Usia

- a. Kurang dari 30 tahun
- b. 31-40 tahun
- c. 41-50 tahun
- d. Diatas 51 tahun/lebih

3. Status Kerja

- a. Pegawai tetap
 - b. Pegawai kontrak
4. Pendidikan
- a. Sarjana (S1, S2, S3)
 - b. Diploma I, II dan III
 - c. SMU dan SMK
 - d. SLTP
5. Masa Kerja
- a. Kurang dari 10 tahun
 - b. 11-20 tahun
 - c. 21-30 tahun
 - d. Lebih dari 31 tahun

3.6 Populasi Dan Penelitian Sensus

3.6.1 Populasi Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2005: 55). Dalam penelitian ini, populasinya karyawan administratif (tetap dan kontrak) sebanyak 70 orang semua menjadi responden

3.6.2 Penelitian Sensus

Yaitu metode dengan menyebarkan kuisioner kepada seluruh karyawan administratif. Sampel adalah sebagian dari jumlah atau karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. (Sugiyono 2005:56). Peneliti menggunakan

karyawan administratif (tetap dan kontrak) FE UII sebagai responden yang jumlahnya 70 orang..

3.7 Sumber Data

3.7.1 Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh dari sumber pertama baik individu/perorangan yaitu pertama. dari hasil pengisian kuisisioner oleh pegawai administrasi dimana responden membaca daftar pertanyaan dan menjawab secara tertulis pertanyaan yang ada dengan menggunakan model skala likert. Kedua, wawancara dengan pegawai edukatif maupun pimpinan Fakultas Ekonomi UII Yogyakarta.

3.7.2 Data Skunder

Data sekunder diperoleh dari sumber-sumber yang dianggap perlu untuk melengkapi pembahasan. Data ini dapat berupa angka-angka atau informasi dan dokumentasi FE UII meliputi sejarah UII, lokasi, personalia, dan lain sebagainya yang ada hubungannya dengan penelitian ini.

3.8 Metode Pengambilan Data

3.8.1 Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang diperlukan dengan cara mengajukan pertanyaan secara lisan kepada objek penelitian. Pada wawancara ini digunakan bentuk pertanyaan-pertanyaan yang structure-disguised (J. Supranto, 2001:70), dimana pewawancara / peneliti menggunakan suatu daftar pertanyaan (stuctured) sebagai petunjuk sehingga tidak akan menanyakan yang bukan- bukan. Dalam hal ini tipe pertanyaan yang digunakan

berupa jawaban terarah/direct response (J. Supranto, 2001 :82) dimana untuk jenis pertanyaan ini sudah sedikit diarahkan atau tidak terlalu luas.

3.8.2 Pengisian Kuisisioner

Kuisisioner yaitu metode pengumpulan data yang diperlukan dengan cara mengajukan daftar pertanyaan yang secara langsung diberikan kepada responden. Daftar pertanyaan pertanyaan tersebut meliputi variabel- variabel penelitian yang hendak diteliti. Responden sebagai bagian dari populasi yang terpilih sebagai sampel atau dapat juga diartikan sebagai orang yang memberikan jawaban dalam daftar pertanyaan. Untuk menyelesaikan masalah penelitian dan mempermudah analisis data, maka variabel-variabel yang digunakan harus diukur terlebih dahulu. Pengukuran disini dimaksudkan untuk mengubah data kualitatif menjadi data kuantitatif, karena data kuantitatif dapat dijadikan sebagai alat pembuktian melalui angka- angka untuk mendapatkan kesimpulan secara lebih kongrit dan dapat diperoleh gambaran terhadap suatu aktivitas dengan lebih pasti, dengan demikian akan dapat menghilangkan keraguan dalam pengambilan keputusan.

Pertanyaan dalam kuisisioner meliputi variabel yang sedang diteliti yakni variabel independen dan variabel dependen. Kuisisioner disusun dengan sistematika sebagai berikut (Lampiran A. hal 120)

1. Bagian pertama, pertanyaan tentang identitas responden (jenis kelamin, usia, status kerja, pendidikan, masa kerja)
2. Bagian kedua, pertanyaan yang berhubungan dengan variabel independen dan dependen.

Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan skala likert, dimana responden diberi 5 alternatif pilihan jawaban, untuk bobot nilai jawaban untuk variabel independen :

5	Jawaban SS (Sangat Setuju)	Diberi nilai 5
4	Jawaban S (Setuju)	Diberi nilai 4
3	Jawaban R (Ragu- ragu)	Diberi nilai 3
2	Jawaban TS (Tidak Setuju)	Diberi nilai 3
1	Jawaban STS (Sangat Tidak Setuju)	Diberi nilai 1

3.9 Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Untuk menguji apakah daftar angket yang dibuat berdasarkan indikator-indikator yang ada dalam tiap variabel penelitian, baik itu untuk variabel bebas ataupun untuk variabel terikatnya, sahih (valid) dan andal (reliabel) bila digunakan sebagai alat/instrumen pengumpul data penelitian, maka akan digunakan dua alat uji, yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Atau dapat dikatakan bahwa dua alat uji instrumen penelitian tersebut ditujukan untuk mengetahui apakah daftar pertanyaan dan pernyataan yang dibuat memang benar-benar dapat mewakili indikator-indikator yang ada pada setiap variabel penelitian, dan alat uji yang digunakan adalah:

3.9.1 Uji Validitas

Uji validitas instrumen digunakan untuk menilai kesahihan setiap item yang digunakan dalam penelitian. Sehingga hasil akhir yang didapat dari uji validitas instrumen adalah item-item yang mempunyai nilai korelatif yang ditetapkan.

Tinggi rendahnya validitas alat ukur menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan tehnik analisis butir yaitu dengan mengkorelasikan skor butir X terhadap skor total instrument Y dengan menggunakan rumus *product moment* dari *pearson* dengan perhitungan melalui koefisien penentuan (*Coefficient of Determination*) yang diberi notasi r^2 . Dengan menetapkan taraf signifikansi (α) sebesar 5%, maka suatu butir pertanyaan dapat dikatakan valid jika tingkat sigfikansinya $< 0,05$

Rumus uji validitas instrumen korelasi *product moment* (Umar, 2004:195):

$$r_{xy} = \frac{N(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{N \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{N \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

keterangan:

- r_{xy} = koefisien korelasi sederhana antara skor x dengan skor y
- N = jumlah subyek
- x = skor tiap item
- y = skor total

3.9.2 Hasil Uji Validitas

Untuk mendapatkan kualitas hasil penelitian yang bermutu dan baik, sudah semestinya jika rangkaian penelitian yang dilakukan harus baik juga. Perencanaan yang matang dan mutlak dilakukan. lalu alat-alat yang digunakan juga harus dalam kondisi baik. Oleh karena itulah seringkali sebelum penelitian dilakukan pengujian terhadap alat-alat yang digunakan dalam penelitian,

supaya data-data yang diperoleh valid dan reliabel. Jumlah untuk uji validitas dan reabilitas adalah 30 Orang. Adapun jumlah pertanyaan.

Tabel 3.1 Distribusi pernyataan berdasarkan variabel

Variabel	Jumlah
Sosialisasi (X1)	6
Eksternalisasi (X2)	6
Kombinasi (X3)	6
Internalisasi (X4)	6
Kepuasan Kerja Karyawan (Y1)	20
Produktivitas Organisasi dalam perspektif karyawan (Y2)	14
Total butir	58

Sumber : data primer (Lampiran A, hal 129)

Uji validitas penelitian ini di hitung setiap item atau variabel yang terdiri dari variabel Sosialisasi, Eksternalisasi, Kombinasi, Internalisasi, dan variabel kinerja organisasi yang terdiri dari kepuasan kerja karyawan dan produktivitas organisasi dalam perspektif karyawan.

Data yang diambil dari 30 responden itu selanjutnya diolah dengan menggunakan program spss 12.00. Perhitungan validitas instrumen didasarkan pada perbandingan antara r_{hit} dan r_{tabel} dimana $r_{tabel} = 0,374$ ($df = \text{jumlah kasus} - 5 = 30 - 4 = 26$ pada $\alpha = 0,05$). Bila r_{hit} lebih besar dari r_{tabel} ($r_{hit} < r_{tabel}$) maka pertanyaan dianggap valid atau sah. Begitu juga sebaliknya. Bila r_{hit} lebih kecil dari r_{tabel} ($r_{hit} > r_{tabel}$) maka pertanyaan dianggap invalid.

1. Sosialisasi

Perhitungan lebih lanjut dari setiap variabel Sosialisasi.

Tabel 3.2 validitas pernyataan X_1 (Sosialisasi)

Pernyataan	r_{hit}	r_{tabel}	Keterangan
$X_{1,1}$.745	0,374	Valid
$X_{1,2}$.731	0,374	Valid
$X_{1,3}$.724	0,374	Valid
$X_{1,4}$.846	0,374	Valid
$X_{1,5}$.522	0,374	Valid
$X_{1,6}$.491	0,374	Valid

Sumber : data primer (Lampiran C, hal 150)

Dari data diatas, terdapat 1 sampai 6 pernyataan pada lembar kuisisioner.

Pernyataan variabel sosialisasi semuanya valid.

2. Eksternalisasi

Tabel 3.3 validitas pernyataan X_2 (Eksternalisasi)

Pernyataan	r_{hit}	r_{tabel}	Keterangan
$X_{2,1}$.779	0,374	Valid
$X_{2,2}$.792	0,374	Valid
$X_{2,3}$.698	0,374	Valid
$X_{2,4}$.645	0,374	Valid
$X_{2,5}$.830	0,374	Valid
$X_{2,6}$.690	0,374	Valid

Sumber : data primer (Lampiran C, hal 151)

Dari tabel diatas dapat diketahui hasil perhitungan validitas pernyataan eksternalisasi bahwa pernyataan 1 sampai 6 pada lembar kuisisioner valid.

3. Kombinasi

Tabel 3.4 Validitas pernyataan X_3 (Kombinasi)

Pernyataan	r_{hit}	r_{tabel}	Keterangan
$X_{3,1}$.823	0,374	Valid
$X_{3,2}$.878	0,374	Valid
$X_{3,3}$.745	0,374	Valid
$X_{3,4}$.793	0,374	Valid
$X_{3,5}$.878	0,374	Valid
$X_{3,6}$.864	0,374	Valid

Sumber: data primer (Lampiran C, hal 152)

Dari tabel diatas dapat di ketahui bahwa dari 1 sampai 6 pernyataan variabel Kombinasi adalah Valid.

4. Internalisasi

Tabel 3.5 validitas pernyataan X_4 (Internalisasi)

Pertanyaan	r_{hit}	r_{tabel}	Keterangan
$X_{4,1}$.661	0,374	Valid
$X_{4,2}$.797	0,374	Valid
$X_{4,3}$.781	0,374	Valid
$X_{4,4}$.787	0,374	Valid
$X_{4,5}$.727	0,374	Valid
$X_{4,6}$.807	0,374	Valid

Sumber : data primer (Lampiran C, hal 153)

Dari tabel diatas dapat di ketahui bahwa dari 1 sampai 6 pernyataan Variabel Internalisasi adalah Valid.

5. Kepuasan Kerja Karyawan

Tabel 3.6 Validitas pernyataan Y_1 (Kepuasan kerja karyawan)

Pertanyaan	R_{hit}	r_{tabel}	Keterangan
$Y_{1.1}$.458	0.374	Valid
$Y_{1.2}$.680	0.374	Valid
$Y_{1.3}$.443	0.374	Valid
$Y_{1.4}$.293	0.374	Unvalid
$Y_{1.5}$.187	0.374	Unvalid
$Y_{1.6}$.322	0.374	Unvalid
$Y_{1.7}$.473	0.374	Valid
$Y_{1.8}$.603	0.374	Valid
$Y_{1.9}$.523	0.374	Valid
$Y_{1.10}$.480	0.374	Valid
$Y_{1.11}$.497	0.374	Valid
$Y_{1.12}$.399	0.374	Valid
$Y_{1.13}$.083	0.374	Unvalid
$Y_{1.14}$.159	0.374	Unvalid
$Y_{1.15}$.257	0.374	Unvalid
$Y_{1.16}$.411	0.374	Valid
$Y_{1.17}$.428	0.374	Valid
$Y_{1.18}$.052	0.374	Unvalid
$Y_{1.19}$.202	0.374	Unvalid
$Y_{1.20}$.290	0.374	Unvalid

Sumber : data primer (Lampiran C, hal 155)

Dari tabel diatas dapat di ketahui bahwa dari 1 sampai 20 pernyataan Variabel Kepuasan kerja karyawan terdapat 9 pernyataan yang Unvalid dan 11 pernyataan Valid.

6. produktivitas organisasi dalam perspektif karyawan

Tabel 3.7 Validitas Pernyataan Y₂ (Produktivitas Organisasi dalam perspektif karyawan)

Pertanyaan	r_{hit}	r_{tabel}	Keterangan
Y _{2,1}	.238	0,374	Unvalid
Y _{2,2}	.487	0,374	Valid
Y _{2,3}	.461	0,374	Valid
Y _{2,4}	.414	0,374	Valid
Y _{2,5}	.504	0,374	Valid
Y _{2,6}	.769	0,374	Valid
Y _{2,7}	.793	0,374	Valid
Y _{2,8}	.679	0,374	Valid
Y _{2,9}	.564	0,374	Valid
Y _{2,10}	.670	0,374	Valid
Y _{2,11}	.635	0,374	Valid
Y _{2,12}	.662	0,374	Valid
Y _{2,13}	.771	0,374	Valid
Y _{2,14}	.838	0,374	Valid

Sumber: data primer (Lampiran C, hal 157)

Dari tabel diatas dapat di ketahui bahwa dari 1 sampai 14 pernyataan Variabel Kepuasan kerja karyawan terdapat 1 pernyataan yang Unvalid dan 13 pernyataan Valid

Setelah melalui perhitungan validitas dengan program spss 12.00 didapatkan hasil bahwa total 58 pernyataan dari variabel independen adalah valid sedangkan dari variabel dependen total terdapat 10 pernyataan yang unvalid dan 24 pernyataan valid.

3.9.3 Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan suatu alat ukur kestabilan hasil akhir. Sehingga bilamana alat ukur yang sama digunakan untuk menguji instrumen yang sama akan menghasilkan data yang dapat dipercaya atau reliabel. Untuk mengukur reliabilitas instrumen dalam penelitian ini digunakan rumus: formulasi koefisien alpha *Cronbach* (Sugiyono 2005: 282)

$$r_i = \frac{k}{(k-1)} \left\{ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_i^2} \right\}$$

Keterangan :

r_i : Alfa Cronbach

k : Mean kuadrat antara subyek

$\sum s_i^2$: Mean Kuadrat kesalahan

s_i^2 : Varians total

Tingkat signifikansi yang dipakai adalah 5%, dengan dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- a. Jika koefien alpha *Cronbach* positif ≥ 0.6 maka faktor tersebut reliabel
- b. Jika koefien alpha *Cronbach* negatif < 0.6 maka faktor tersebut tidak

reliabel

3.9.4 Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 3.8 hasil pengujian reabilitas

No	Variabel	Nilai Cronbach's alfa	Sig	Keterangan
1	Sosialisasi	.878	> 0.06	Reliabel
2	Eksternalisasi	.914	> 0.06	Reliabel
3	Kombinasi	.914	> 0.06	Reliabel
4	Internalisasi	.918	> 0.06	Reliabel
5	Kepuasan kerja karyawan	.789	> 0.06	Reliabel
6	produktivitas organisasi dalam perspektif karyawan	.904	> 0.06	Reliabel

Sumber: data primer (Lampiran C)

Dari hasil pengujian diatas menunjukkan bahwa variabel kesemuanya adalah reliable

3.10 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan dalam analisis regresi, agar data menunjukkan hubungan yang valid atau tidak bias pada model yang digunakan. Adapun asumsi dasar yang harus dipenuhi tersebut antara lain meliputi tidak terjadi multikolinearitas, tidak terdapat autokorelasi dan tidak terjadi heteroskedastisitas diantara variabel-variabel dalam model persamaan regresi.

3.10.1 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah keadaan dimana terdapat korelasi diantara variabel-variabel independen yang satu dengan yang lain sehingga bila nilai koefisien korelasi dari variabel independen mendekati satu atau sama dengan satu maka terdapat korelasi yang sempurna, akibatnya koefisien-koefisien regresi menjadi bias. Multikolinearitas dapat dideteksi dengan melihat pada

nilai R^2 -nya (*Person Correlation*). Selain itu dapat dideteksi juga dengan memperhatikan nilai *tolerance* (TOL) dan *Variance Inflation Factor* (VIF).

Person correlation digunakan untuk mengetahui nilai koefisien korelasi antar variabel independen. Jika nilai koefisien korelasi di atas 0.80, maka terdapat multikolinearitas yang berbahaya dalam model penelitian tersebut (Gujarati: 1995). Sedangkan jika dilihat dari nilai *Tolerance* (TOL) berkisar antara 0 dan 1. Jika nilai TOL adalah 0, maka terdapat kolinearitas yang tinggi dan sempurna antara variabel independen. Default SPSS bagi angka *tolerance* adalah 0.0001. Maka semua variabel yang akan dimasukkan dalam perhitungan model regresi adalah harus mempunyai *tolerance* (TOL) di atas 0,0001, maka tidak terdapat kolinearitas antara variabel independen. Selanjutnya, menurut Gujarati (1995) semakin besar nilai VIF maka semakin tinggi kolinearitas antara variabel independen. Sebagai batasan atas (*rule of thumb*) dari nilai VIF adalah 10, maka jika nilai VIF lebih besar dari 10 maka variabel tersebut mempunyai persoalan kolinearitas antara variabel independen.

Untuk mengatasi multikolinier dapat dilakukan dengan cara:

- a. Memilih satu variabel yang memiliki nilai t-statistik yang paling tinggi kemudian variabel tersebut dihilangkan.
- b. Mencari variabel pengganti dan memasukkannya ke dalam persamaan atau menggabungkan variabel yang memiliki korelasi tinggi.
- c. Memperbanyak jumlah sampel

3.10.2 Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 3.9 hasil pengujian multikolinearitas

Variabel independen (X)	Toleransi	<i>Variance Inflation Factor</i>
Sosialisasi	0.754	1.327
Eksternalisasi	0.561	1.783
Kombinasi	0.671	1.490
Internalisasi	0.617	1.622

Sumber : Data Primer (Lampiran C. hal 142)

Hasil perhitungan nilai tolerance menunjukkan tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 10% yang berarti tidak ada korelasi antara variabel bebas. Untuk lebih jelasnya nilai *tolerance* variabel sosialisasi sebesar 0,754 atau 75,4%, variabel eksternalisasi sebesar 0,561 atau 56,1%, variabel kombinasi sebesar 0,671 atau 67,1% dan nilai *tolerance* variabel internalisasi sebesar 0,617 atau 61,7%. Sedangkan nilai VIF untuk masing-masing variabel bebas adalah variabel sosialisasi sebesar (1,327), variabel eksternalisasi sebesar (1,783), variabel kombinasi (1,490) dan variabel internalisasi (1,622), yang artinya nilai VIF tersebut tidak lebih dari 5. Dengan demikian maka data tersebut tidak terkena penyakit multikolinearitas. Berdasarkan hasil uji multikolinearitas dengan metode VIF, nilai VIF < dari 5 artinya bahwa semua variabel penjelas/bebas yaitu sosialisasi (X_1), eksternalisasi (X_2), kombinasi (X_3) dan internalisasi (X_4) terbebas dari masalah multikolinearitas, sehingga tidak membahayakan interpretasi hasil analisis regresi.

3.10.3 Uji Auto Korelasi

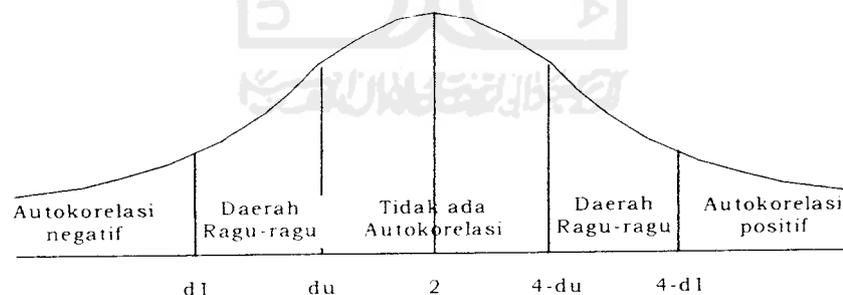
Autokorelasi terjadi karena adanya hubungan (korelasi) di antara anggota-anggota dari persamaan yang tersusun dalam rangkaian waktu (*time series data*) dan rangkaian ruang (*cross-sectional data*). Penyimpangan asumsi ini

biasanya muncul pada observasi yang menggunakan data *time series*. Jika terjadi gejala autokorelasi dalam suatu model regresi, maka varians sampel tidak dapat menggambarkan varians populasinya. Lebih jauh, model regresi yang dihasilkan tidak dapat digunakan untuk menaksir nilai variabel dependen pada nilai variabel independen tertentu. Cara mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi dapat dilakukan dengan melihat nilai Durbin Watson tesnya yang terdapat dalam hasil regresi. (Gujarati, 1995)

Kriteria pengujian autokorelasi adalah sebagai berikut:

- | | |
|--------------------------|---------------------------------------|
| $(4-D_L) < DW < 4$ | : Ho ditolak, ada autokorelasi |
| $(4-D_U) < DW < (4-D_L)$ | : Ragu-ragu |
| $D_U < DW < (4-D_U)$ | : Ho diterima, tidak ada autokorelasi |
| $D_L < DW < D_U$ | : Ragu-ragu |
| $0 < DW < D_L$ | : Ho ditolak, ada autokorelasi |

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam gambar di bawah ini:



Gambar 3.2 Gambar Daerah Autokorelasi

Autokorelasi terjadi karena adanya hubungan (korelasi) di antara anggota-anggota dari pengamatan yang tersusun dalam rangkaian waktu (*data time series*) dan rangkaian ruang (*data cross section*). Cara untuk melakukan

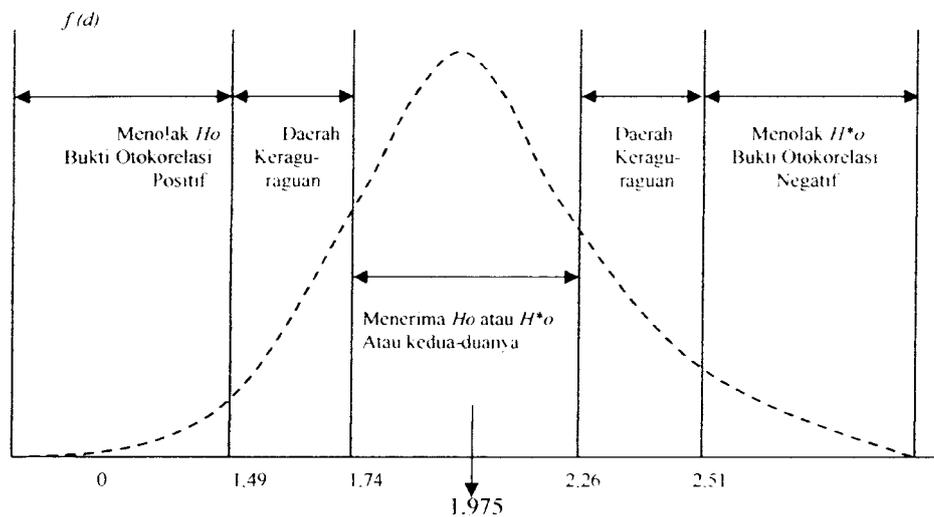
pengobatan pada model regresi yang terkena autokorelasi adalah dengan menggunakan *first order autoregressive errors* atau ar (1): (Gujarati, 1995: 408)

$$e_t = \rho e_{t-1} + v_t$$

Dimana v_t merupakan identitas independen distribusi error, jika $-1 < \rho < 1$ maka serial korelasi akan semakin mengecil. Untuk mempermudah dan memperoleh keakuratan hasil pengujian, akan dilakukan dengan menggunakan program SPSS.

3.10.4 Hasil Uji Auto Korelasi

Hasil pengolahan data dengan SPSS, diketahui bahwa angka DW dalam penelitian ini sebesar 1,975 (lampiran C hal 144). Layak tidaknya angka DW hitung tersebut untuk memenuhi autokorelasi atau tidak, perlu dipertimbangkan nilai DW tabel statistik dengan level signifikansi 0,05 dengan K (banyaknya variabel bebas) 4 dan Dari hasil regresi diperoleh nilai $D-W_{\text{statistik}}$ sebesar 1,975. Dengan $n = 70$, taraf nyata (α) 5 %, maka nilai $dL = 1,74$, $dU = 1,49$, sehingga $(4-dU) = 4-1,49 = 2,51$ dan $(4-dL) = 4-1,74 = 2,26$. Ternyata nilai $D-W_{\text{statistik}}$ sebesar 1,975 berada di daerah penerimaan H_0 . Hal ini berarti model yang diestimasi bebas dari autokorelasi



Gambar 3.3 Daerah Autokorelasi Pengaruh Unsur-unsur knowledge creation terhadap kinerja organisasi

Berdasarkan penggambaran di atas, nilai DW berada pada daerah ragu-ragu, maka dapat disimpulkan tidak ada autokorelasi.

3.10.5 Uji Heteroskedastisitas

Homoskedastisitas adalah situasi dimana varian (σ^2) dari faktor pengganggu atau *disturbance term* adalah sama untuk semua observasi X. Penyimpangan terhadap asumsi ini yaitu disebut heteroskedastisitas yaitu apabila nilai varian (σ^2) variabel tak bebas (Y_i) meningkat sebagai akibat dari meningkatnya varian dari variabel bebas (X_i), maka varian dari Y_i tidak sama. Pendeteksian heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan metode Park atau uji Park. Caranya dengan meregresi logaritma natural nilai residual yang telah dikuadratkan dan variabel independen yang telah di logaritma naturalkan untuk memperoleh nilai t yang kemudian dilihat signifikansinya (Widarjono, 2005:149)

- Perumusan hipotesis:

Ho : Homoskedastisitas (Varian (σ^2) dari faktor pengganggu sama untuk semua observasi X_i)

Ha : Heteroskedastisitas (Varian (σ^2) dari faktor pengganggu tidak sama untuk semua observasi X_i)

- Kriteria pengujian:

Jika nilai signifikansi $>$ dari 5% (0,05), maka tidak terdapat heterokedastisitas.

Jika nilai signifikansi $<$ dari 5% (0,05), maka terdapat heterokedastisitas

3.10.6 Hasil Uji Heterokedastisitas

Tabel 3.10 Uji Heterokedastisitas (Uji Park)

Variabel Independen (X)	Sig.t	Sig.	Kesimpulan
X_1	0,282	$> 0,05$	Tidak terdapat heterokedastisitas
X_2	0,048	$< 0,05$	Terdapat heterokedastisitas
X_3	0,502	$> 0,05$	Tidak terdapat heterokedastisitas
X_4	0,149	$> 0,05$	Tidak terdapat heterokedastisitas

Sumber : data primer (Lampiran C, hal 146)

Berdasarkan tabel 3.10 di atas, terdapat variabel independen yang mempunyai nilai signifikansi t kurang dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan masih terdapat heterokedastisitas dalam model penelitian ini. Tindakan perbaikan yang dilakukan adalah melakukan transformasi logaritma natural pada data penelitian ini. Menurut Gujarati (2004: 193), transformasi logaritma natural seringkali akan mengurangi heterokedastisitas. Hal ini disebabkan karena transformasi yang memampatkan skala untuk pengukuran variabel mengurangi perbedaan antara kedua nilai dari sepuluh kali lipat menjadi perbedaan dua kali lipat.

3.11 Metode Analisis Data

3.11.1 Analisis Kualitatif

Dari hasil wawancara mendalam dengan berbagai pihak yang mewakili kepentingan penelitian dan data-data sekunder kemudian dianalisis untuk melihat aturan-aturan yang tersurat, maupun pengalaman para pengambil kebijakan di lingkungan FE UII, serta persepsi yang disampaikan para pegawai edukatif maupun para pegawai administratif kemudian dideskripsikan dan dianalisis untuk dicari benang merahnya.

Hal tersebut dilakukan untuk mencari Pengaruh Unsur-unsur Pembentuk *Knowledge Creation* Terhadap Kinerja Organisasi di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.

3.11.2 Analisis Kuantitatif

Penelitian mahasiswa bersifat korelasional. Dalam hal korelasional, maka analisis yang digunakan bersifat kuantitatif : yakni mencari besarnya hubungan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) yang diteliti.

3.11.2.1 Regresi Linier Berganda

Model analisis regresi berganda ini dipilih untuk mengetahui bagaimana keadaan (naik/turunnya) variabel Kinerja Organisasi, bila 2 variabel organisasi pembelajar atau lebih sebagai prediktor dimanipulasi (dinaik/turunkan), atau untuk mengetahui besarnya pengaruh dominan dari variabel *knowledge creation* terhadap Kinerja Organisasi di FE UII

Formula dari model regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut: (Sugiyono 2005 :251)

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots + b_nX_n$$

Di mana :

- Y = Kinerja Organisasi
- a = Nilai Y , jika $X_1 = X_2 = X_3 = X_4 = 0$
- b_1 = Koefisien Regresi, yang menunjukkan peningkatan ataupun penurunan variabel dependen (Y) yang didasarkan pada variabel X_1 (independen).
- b_2 = Koefisien Regresi, yang menunjukkan peningkatan ataupun penurunan variabel dependen (Y) yang didasarkan pada variabel X_2 (independen)
- b_3 = Koefisien Regresi, yang menunjukkan peningkatan ataupun penurunan variabel dependen (Y) yang didasarkan pada variabel X_3 (independen).
- b_4 = Koefisien Regresi, yang menunjukkan peningkatan ataupun penurunan variabel dependen (Y) yang didasarkan pada variabel X_4 (independen).
- X_1 = Sebagai nilai variabel Sosialisasi
- X_2 = Sebagai nilai variabel Eksternalisasi
- X_3 = Sebagai nilai variabel Kombinasi
- X_4 = Sebagai nilai variabel Internalisasi

3.11.2.2 Analisis Varians satu jalan ANOVA

Analisis ini dimaksudkan untuk menguji apakah ada perbedaan Unsur-unsur pembentuk *knowledge creation* dan kinerja Organisasi FE UII berdasarkan karakteristik demografinya. Rumus Analisis Varians satu jalan:

Tabel 3.11 Tabel ringkasan Anova untuk Menguji hipotesis k sampel

Sumber Variasi	dk	Jumlah Kuadrat (<i>JK</i>)	<i>MK</i>	F_h	F_{tab}	Keputusan
Total	$N - 1$	$\sum(\sum X_{tot}^2) - \frac{(\sum X_{tot})^2}{N}$				
Antar Kelompok	$m - 1$	$\sum \frac{(\sum X_k)^2}{n_k} - \frac{(\sum X_{tot})^2}{N}$	$\frac{JK_{antar}}{m - 1}$	$\frac{MK_{antar}}{MK_{dalam}}$	Lihat F tabel untuk 5% atau 1 %	$F_h > F_{tab}$ H_a diterima
Dalam Kelompok	$N - m$	$JK_{tot} - JK_{antar}$	$\frac{JK_{dalam}}{N - m}$			

Sumber : Sugiyono 2005:165

Keterangan

N : Jumlah seluruh anggota sampel

m : Jumlah kelompok sampel

n : Jumlah seluruh anggota sampel

JK_{tot} : Jumlah kuadrat total

JK_{antar} : Jumlah Kuadrat dalam kelompok

MK_{antar} : Mean Kuadrat antar kelompok

MK_{dalam} : Mean Kuadrat dalam kelompok

Taraf signifikansi yang digunakan sebesar 5 %

Kriteria keputusan :

H_0 diterima jika $F_{hit} \leq F_{tabel}$

H_0 ditolak jika $F_{hit} \geq F_{tabel}$

3.11.2.3 Uji Hipotesis

3.11.2.3(1) Uji F (serentak)

Uji hipotesis F -test bertujuan untuk mengetahui bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen. (Nugroho, 2005 :53)

Langkah-langkah dalam uji hipotesis serentak adalah sebagai berikut:

a. Menentukan formula hipotesis

$H_0 \rightarrow b_1 = b_2 = 0 \rightarrow$ Berarti tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen (X_n) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Y).

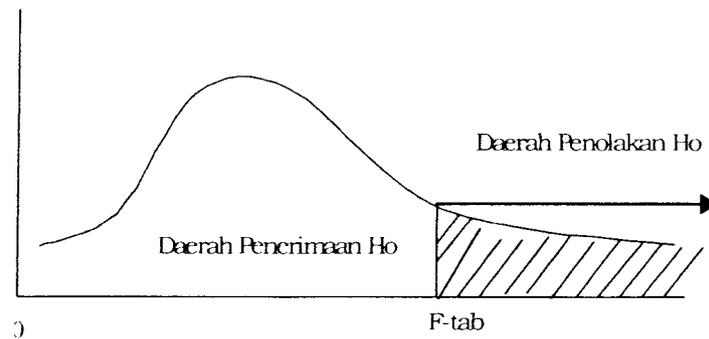
$H_a \rightarrow b_1 \neq b_2 \neq 0 \rightarrow$ Berarti terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel independen (X_n) secara bersama-sama atau minimal satu variabel independen terhadap variabel dependen (Y)

b. Menentukan *level of significant* dengan menggunakan F_{tabel} untuk d_k pembilang = $k = 4$ dan d_k penyebut = $(n - k - 1)$. Dengan $\alpha = 5\%$. k adalah jumlah variabel dependen dan independen.

c. Menghitung F_{hitung} dengan rumus: (Zainal Mustafa, 1992, hal. 138)

$$F_{hit} = \frac{r^2 / (k)}{(1 - r^2) / (n - 1 - k)}$$

d. Membuat keputusan pengujian hipotesis:



Gambar 3.4 Daerah Penerimaan dan Penolakan H_0

Uji F Statistik Variabel $X_1, X_2, X_3,$ dan X_4 terhadap Y

H_0 diterima jika : $F_{hit} \leq F_{tab}$

H_0 ditolak jika : $F_{hit} > F_{tab}$

3.11.2.3(2) Uji t (Parsial)

t-test bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual (parsial) terhadap variabel dependen. (Nugroho, 2005: 54)

Langkah-langkah dalam uji hipotesis parsial adalah sebagai berikut:

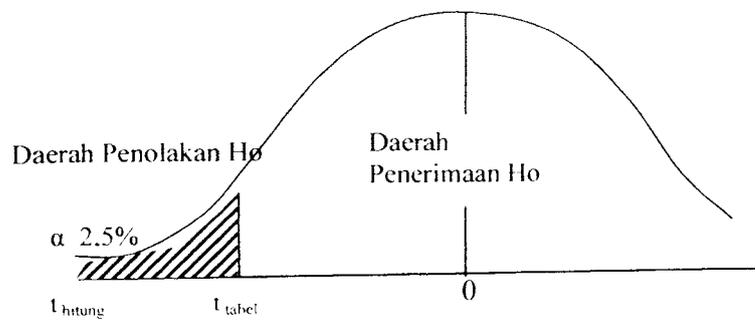
- a. Menguji Koefisien Korelasi Parsial:

$$t = \frac{r_p \cdot \sqrt{n-3}}{\sqrt{1-r_p^2}}$$

Menentukan level of significant dengan menggunakan t-tabel untuk

$d_f = k$. k merupakan jumlah variabel independen dan $\alpha = 5\%$.

- b. Membuat keputusan pengujian hipotesis



Gambar 3.5 Daerah Penerimaan dan Penolakan H_0

Uji t-Statistik Variabel X terhadap Y

H_0 diterima jika : $t_{hit} < t_{tab}$

H_0 ditolak jika : $t_{hit} > t_t$

